

УДК 316

DOI: 10.34670/AR.2020.12.48.003

Проведение профессионально-ориентационных мероприятий в органах внутренних дел Российской Федерации (правовой и организационный аспект)

Мыльников Михаил Александрович

Адъюнкт,
Академии управления МВД России,
125993, Российская Федерация, Москва,
ул. Зои и Александра Космодемьянских, 8;
e-mail: Mylnikov-m-a@mail.ru

Аннотация

С учетом большого количества направлений трудовой деятельности и конкуренции на рынке труда работа по проведению профессиональной ориентации граждан на службу в органы внутренних дел Российской Федерации является актуальной. Она направлена на оказание помощи молодежи в выборе профессии. Результатом проведения мероприятий является самоопределение граждан и проявленный интерес к правоохранительной сфере. Цель исследования: проанализировать действующие нормативные правовые акты, теоретическую разработанность, предложить направления практического применения профессионально-ориентационных мероприятий в органах внутренних дел Российской Федерации. Результаты и ключевые выводы: предложенные направления деятельности по применению кадровой технологии профессиональной ориентации окажут положительное влияние на оптимизацию кадровых процессов. Сделанные выводы подлежат дальнейшему исследованию, обсуждению и нормативному правовому закреплению.

Для цитирования в научных исследованиях

Мыльников М.А. Проведение профессионально-ориентационных мероприятий в органах внутренних дел Российской Федерации (правовой и организационный аспект) // Вопросы российского и международного права. 2021. Том 11. № 1А. С. 20-28. DOI: 10.34670/AR.2020.12.48.003

Ключевые слова

Кадры, кадровые технологии, профессиональная ориентация, МВД России, ОВД, полиция.

Введение

Каждый человек в период своей жизнедеятельности сталкивается с выбором одного из вариантов возможного решения. Это относится и к профессии, которой он планирует заниматься. Выбор возможного направления трудовой деятельности происходит, как правило, в период получения основного или среднего общего образования. После окончания образовательной организации большинство выпускников поступает в учебные заведения для получения знаний по выбранной профессии или трудоустраивается в подходящих для них сферах деятельности. Для мужчин этот выбор происходит, а возможно корректируется, с учетом прохождения обязательный (по призыву) военной службы. В период трудовой деятельности человек также сталкивается со сменой специализации или профессии, оценивая свои возможности и приближаясь к удовлетворенности результатами трудовой деятельности.

Основное содержание

Согласно современному толковому словарю русского языка С.А. Кузнецова, «профессия» – это род трудовой деятельности, требующий определенной подготовки и являющейся обычно источником существования [Кузнецов, 2008, 649]. Под «специальностью» понимается отдельная отрасль науки, техники, мастерства или искусства, дело или занятие, в котором кто-либо проявляет умение. Государство, являясь одним из основных работодателей в стране, предоставляет рабочие места, в том числе в федеральных органах исполнительной власти, к которым относится и Министерство внутренних дел Российской Федерации (далее – МВД России). Профессиональная служебная деятельность граждан России по обеспечению исполнения полномочий федеральных органов государственной власти является государственной службой, а сотрудник органов внутренних дел – это гражданин, который взял на себя обязательства по ее прохождению.

Этические требованиями предписывают сотруднику: признавать приоритет государственных и служебных интересов над личными, быть готовым к выполнению служебных обязанностей в особых условиях, перемещению в интересах службы, в том числе в другую местность [Приказ МВД России от 26.06. 2020 № 460].

Профессия полицейского по сути своей деятельности подразумевает опасность, риск, готовность прийти на помощь и встать на защиту любого, кто в ней нуждается. Президент Российской Федерации по этому поводу отметил, что смысл службы - в готовности пожертвовать собой ради соотечественников.

Как отмечалось выше, выбор будущей профессии или возможного направления трудовой деятельности происходит, как правило, в период получения общего образования. В Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации» закреплено понятие термина «образование», согласно которому – это целенаправленный процесс воспитания и обучения, осуществляемый в интересах человека, общества и государства, в целях, в том числе профессионального развития [Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ]. Требования к результатам освоения основной образовательной программы включают в себя готовность и способность обучающихся к саморазвитию и личностному самоопределению, к постановке цели и построению жизненных планов, а также к готовности служению Отечеству и его защите [Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.05. 2012 № 413].

Кадровая технология профессиональной ориентации применяется с целью разъяснения потенциальным кандидатам основ профессии. Важно заинтересовать сферой деятельности, в

ОВД это относится как к гражданам, впервые поступающим на службу, так и к действующим сотрудникам. Очевидно, что оказание помощи необходимо в первую очередь именно молодежи (гражданам до 25-30 лет), то есть тем, кто еще не определился с профессией за пределами МВД России или специализацией внутри системы.

Существуют различные определения термина «профессиональная ориентация». Это знакомство с миром профессий, цель которого – выбрать одну из них [Что такое профориентация, www...], это система мер, направленных на оказание помощи молодежи в выборе профессии [Барихин, 2000, 352]. А.В. Горожанин полагает, что профессиональная ориентационная работа – это ознакомление широкого круга лиц с имеющейся в определенной отрасли народного хозяйства или государственного управления потребностью в профессиях и специальностях, средствами их получения и характером последующей работы» [Горожанин, 1999, 14].

По мнению Е.А. Суминой, под профессиональной ориентацией необходимо понимать совокупность организационно-правовых, социально-экономических, педагогических, медицинских и иных мероприятий, осуществляемых в форме профессиональной информации (консультации, профессионального отбора, адаптации), имеющих целью экономически заинтересовать человека на всем протяжении его развития трудом, профессией и конкретной работой (рабочим местом), одновременно защищая его от ошибок при выборе профессии. Главной целью профессиональной ориентации Е.А. Сумина видит формирование у молодого поколения профессионального самоопределения, соответствующего индивидуальным особенностям каждой личности и запросам общества в кадрах [Сумина, 2009].

В Постановлении Министерства труда и социального развития Российской Федерации дано определение профессиональной ориентации, как компонента общечеловеческой культуры, в котором проявляется забота общества о профессиональном становлении подрастающего поколения, о поддержке развития природных дарований, а также о проведении комплекса специальных мер содействия человеку в профессиональном самоопределении и выборе оптимального вида занятости с учетом его потребностей и возможностей, социально-экономической ситуации на рынке труда [Постановление Минтруда Российской Федерации от 27.09.1996 № 1]. Результатом профессиональной ориентации граждан на службу в ОВД является целенаправленный отбор лиц, готовых выполнять поставленные государством задачи в интересах общества.

В рамках исследования автором был проведен анализ должностей, замещаемых сотрудниками ОВД, на примере ГУ МВД России по г. Москве, и установлено более 700 направлений деятельности, которые возможно считать различными специальностями. С учетом конкуренции на рынке труда и борьбы за трудовые ресурсы очевидно, что именно работодатель заинтересован в формировании своего коллектива, следовательно, ему необходимо осуществлять поиск сотрудников и проводить мероприятия по профориентации.

Рассматривая кадровую технологию «профессиональная ориентация», необходимо обратить внимание на понятие «профессиональная пригодность», которая имеет две составляющие:

- совокупность особенностей человека (физических и психологических) отражает количественный и качественный показатель;
- удовлетворение процессом самого труда и оценкой его результатов, которые отражаются в инициативном перемещении личного состава по службам и подразделениям МВД России, а также в увольнении сотрудников, не достигших предельного возраста службы.

Анализ составляющих, а также статистических показателей МВД России, позволил автору

прийти к следующим выводам:

1) согласно сведениям о состоянии работы с кадрами, уровень укомплектованности ОВД в % отношении от штатной численности за последние 5 лет снижается: в 2015 он составил 95,7%, в 2016 – 94,1% [Сведения о состоянии работы с кадрами ОВД РФ за 2016 год: сборник аналитических и информационных материалов [Текст], 2020], в 2018 – 92,6%, в 2019 – 92,1% [Сведения о состоянии работы с кадрами ОВД РФ за 2019 год: сборник аналитических и информационных материалов [Текст], 2020]. По мнению автора исследования, эти показатели свидетельствуют об отсутствии достаточного количества кандидатов, соответствующих предъявляемым требованиям; о конкуренции на рынке труда; неудовлетворительно проводимой работе по профессиональной ориентации граждан.

Рассматривая вопрос соответствия кандидатов на службу, стоит остановиться на следующих моментах. Так, заключение военно-врачебной комиссии четко определяет группу годности по состоянию здоровья, которой кандидат соответствует. И если кандидат, согласно заключению, годен и соответствует, к примеру, 4 группе здоровья, то принять его на должность с предполагаемой 1 группой не представляется возможным. При проведении обязательного профессионального психологического отбора для определения способности кандидата по своим личным и деловым качествам выполнять служебные обязанности сотрудника ОВД, выявления факторов риска и профессиональной пригодности, заключение носит рекомендательный характер («рекомендуется в первую очередь», «рекомендуется», «рекомендуется условно», «не рекомендуется») [Постановление Правительства Российской Федерации от 6.12.2012 № 1259]. Практика показывает, что в современных условиях при недостаточном количестве кандидатов на службу у руководителя, имеющего право назначать кандидата на должность, отсутствует возможность конкурсного отбора, и он вынужден принимать положительное решение по кандидатам с заключениями «рекомендован условно».

2) рассматривая перемещения, «миграцию» личного состава ОВД в % отношении от списочной численности на примере ГУ МВД России по г. Москве, как самого многочисленного гарнизона МВД России, можно отметить, что в 2020 году переместилось как внутри гарнизона, так и за его пределы – 3,3% сотрудников. Обращает на себя внимание количество увольнений – 4,9% (от списочной численности) и показатель причин увольнений от общего их числа, а именно: по инициативе сотрудника – 42,1%; по выслуге лет, дающей право на получение пенсии – 30,8%. Исходя из приведенных статистических показателей следует, что в среднем через 5–7 лет, с учетом некомплекта личного состава (10,9%), приема, увольнений (4,9%) и перемещений (3,3%) полностью меняется коллектив службы, подразделения [Сведения о ходе комплектования подразделений ГУ МВД России по г. Москве].

3) вопрос удовлетворенности службой в ОВД на примере ГУ МВД России по г. Москве отражают, по мнению автора, следующие показатели. По итогам 2019 года в ветеранской организации состояло около 2000 ветеранов, активно участвующих в практической деятельности ОВД, в том числе проводящих мероприятия по профессиональной ориентации и повышению имиджа полиции. В 2020 году, с учетом значительного количества увольнений, состав совета остался на прежнем уровне. Однако в противовес совету ветеранов следует привести проект «Омбудсмен полиции», который в социальной сети создан бывшим сотрудником ОВД. Лозунгом проекта является «Все о правах полицейских» и на декабрь 2020 г. в данной группе состояло около 400000 подписчиков [Проект Омбудсмен полиции]. Это действующие сотрудники полиции, ветераны ОВД, граждане, уволенные со службы, члены семей сотрудников и другие. «Омбудсмен» – защитник, контролер, т.е. все входящие в эту

группу, так или иначе, делятся мнением о несовершенстве МВД России, обсуждают нарушенные права, просят защиты, следовательно, эти лица не удовлетворены происходящими процессами внутри системы. Также стоит обратить внимание на результаты проведенного АО «Московские информационные технологии» в 2020 году социологического исследования по теме «Оценка москвичами уровня обеспечения безопасности и работы органов правопорядка в столице», согласно которому москвичи оценивают работу полиции в Москве положительно – 37%, удовлетворительно – 36%, отрицательно – 10% и затруднилось ответить – 17%. Оценка гражданами работы ОВД напрямую связана с престижем профессии, который, в свою очередь, зависит от профессионализма сотрудников ОВД.

Многие специалисты профессиональную ориентацию подразделяют на дошкольную, школьную, студенческую и профориентацию для взрослых. Очевидно, что проводить работу следует с каждой обозначенной категорией.

С учетом большого количества специализаций в ОВД, работа по проведению профессиональной ориентации должна быть направлена на проявление у реципиента (лат. *recipiens* – «получающий») интереса к определенному виду деятельности, с учетом его индивидуальных особенностей и предъявляемых требований. Основой профессиональной ориентации является информация, которую работодатель должен донести до потенциального кандидата. Информация тогда будет значимой, когда она передана из источника, которому человек доверяет.

Субъектами проведения профессионально-ориентационных мероприятий являются сотрудники кадровых подразделений, подразделений информации и общественных связей, а также иных подразделений по решению руководителя (начальника) органа, организации, подразделения МВД России [Приказ МВД России от 01.02.2018 № 50].

По мнению автора, в настоящее время данная работа не проводится на достаточном уровне и заключается лишь в том, что сотрудники кадровых подразделений размещают минимальную информацию в сети «Интернет», на бесплатных сайтах, в учебных заведениях, военных комиссариатах, центрах занятости о приеме на службу в ОВД о некоторых вакантных должностях. Подразделения информации и общественных связей на сайтах ОВД также размещают минимальные сведения о приеме на службу, и выступают с информацией о положительных примерах служебной деятельности, но в минимальном количестве и в рамках новостных передач. С учащимися, в учебных заведениях, сотрудниками подразделений по делам несовершеннолетних, сотрудниками по обеспечению безопасности дорожного движения, участковыми уполномоченными проводится работа, но она носит больше профилактический характер. Необходимо отметить, что с потенциальными кандидатами на государственную службу проводят профессионально-ориентационные мероприятия и иные органы государственной власти: Министерство обороны, Федеральная служба войск национальной гвардии, Федеральная служба безопасности, Федеральная служба исполнения наказаний, Министерство по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий и пр. Важно обратить внимание и на непосредственного субъекта проведения профессионально-ориентационных мероприятий. В ОВД непосредственно за комплектование отвечают руководитель и сотрудник по направлению кадрового обеспечения. Остальные сотрудники ОВД никак не оцениваются по данному показателю, и рассматриваемое направление деятельности вменяется им как дополнительная нагрузка. Для достижения необходимого результата, а именно погружения граждан в профессию сотрудника правопорядка в профориентации, необходимо задействовать максимальное количество

участников этого процесса.

Анализируя правовое закрепление рассматриваемого вопроса, автор делает вывод, что приказом МВД России определен исчерпывающий перечень информационно-организационных мероприятий по отбору граждан на службу в ОВД, к которым относятся: информирование населения, профессионально-ориентационные мероприятия и непосредственный поиск граждан для службы, а также закреплена обязанность проведения данной работы на плановой основе в работе органа, организации, подразделения МВД России [Приказ МВД России от 01.02.2018 № 50]. Однако в организационной составляющей, реализация проводимых мероприятий не решает поставленных задач, о чем свидетельствует растущий некомплект личного состава, являющийся основным показателем данного направления деятельности. Мероприятия проводятся, как правило, в усеченном режиме, ограничиваются размещением минимальной информации, разовыми встречами и выступлениями, не носят планового характера, не охватывают всех объектов и не имеют критериев оценки результатов проведенной работы. Кроме того, в настоящее время в ОВД отсутствуют методические рекомендации для субъектов кадровых технологий по профессиональной ориентации граждан.

Также стоит отметить, что образовательные организации, военные комиссариаты, Министерство обороны, центры занятости, технические и творческие кружки, спортивные секции и другие объекты профессионально-ориентационной работы также не имеют заинтересованности в трудоустройстве лучших своих воспитанников и представителей в ОВД. Родители же, как правило, опираются на практическую (материальную) составляющую будущего своего ребенка. Кроме того, для многих служба в полиции рассматривается как «внутренняя армия», с ее военным видом и структурой и не всегда является привлекательной для потенциальных кандидатов. Очевидно, что граждане в поиске работы в большей степени ориентированы на материальную и социальную направленность. И если материальная обеспеченность сотрудника ОВД в настоящее время находится на среднем уровне благосостояния граждан страны, но является стабильной и без серьезных колебаний, то социальные гарантии государством обеспечены на порядок выше, чем в других трудовых сферах, к тому же социальный лифт продвижения по карьерной лестнице имеет широкий диапазон и открыт для каждого сотрудника. Кроме того, в МВД России представлено достаточное количество специальностей для развития и переориентации трудовой деятельности. Учитывая, что работу каждый выбирает добровольно, то служение обществу нельзя мерить только материальным или социальным благом.

В результате проведенного исследования, по мнению автора, необходимо:

- определить объектами проведения мероприятий: детей (6-10 лет), подростков (11-17 лет), молодых людей (18-25 лет), родителей, преподавателей, школьных психологов, тренеров, наставников, представителей министерства обороны, войск национальной гвардии, военных комиссариатов, «Интернет», т.е. всех, кто может влиять на профессиональную ориентацию потенциальных кандидатов на службу в ОВД;

- назначить основными субъектами проведения мероприятий: сотрудников по работе с личным составом, руководителей и представителей основных служб и подразделений, ветеранов ОВД, ветеранов боевых действий, представителей ВУЗов, учащихся старших курсов и выпускников образовательных организаций системы МВД России;

- рассмотреть возможность применения стимулов и объективной оценки эффективности проводимой работы для каждого субъекта;

- разработать справочную литературу для подготовки субъектов проведения

профессиональной ориентации и наглядную информацию, направленную на различные категории объектов проводимой работы;

– проанализировать проведение работы по профессиональной адаптации молодых сотрудников с возможным принятием решения о назначении (переназначении) на должность после окончания центров профессиональной подготовки, учитывая полученные знания и умения;

– инициировать возможность возвратиться к практике нормативного закрепления отсрочки от обязательной (по призыву) военной службы для граждан мужского пола на период прохождения службы в ОВД;

– обеспечить проведение профессиональной пропаганды и контрпропаганды для создания позитивного образа сотрудника правопорядка;

– выявлять на ранней стадии потенциальных кандидатов для службы в ОВД, знакомить их с содержанием профессии «полицейский», выяснять мотивы и проводить работу по возможному дальнейшему трудоустройству на государственную службу.

Заключение

Таким образом, в заключение необходимо отметить, что оценочным критерием престижа профессии сотрудника правопорядка, в части поступления на службу в ОВД, является интерес граждан к прохождению службы, который выражается в количестве кандидатов, достаточном для проведения конкурсного отбора. Результаты проведения указанных мероприятий смогут существенно повлиять на осведомленность граждан о профессии «полицейский», повысить уровень интереса молодежи к направлениям деятельности в ОВД, решить вопрос количественной составляющей замещения должностей и перейти к качественному отбору кандидатов на службу, в том числе к замене сотрудников, не прошедших ежегодные испытания на профессиональную пригодность, на более квалифицированных.

Библиография

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 08.12.2020) «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2021). [электронный ресурс]: ИПО «Гарант».
2. Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации». (ред. от 23.05.2016) [электронный ресурс]: СПС «Консультант Плюс.
3. Постановление Правительства Российской Федерации от 6.12.2012 № 1259 «Об утверждении Правил профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации». [электронный ресурс]: ИПО «Гарант».
4. Приказ МВД России от 26.06. 2020 № 460 «Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации». [электронный ресурс]: СПС «Консультант Плюс.
5. Приказ МВД России от 01.02.2018 № 50 «Об утверждении Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации». [электронный ресурс]: ИПО «Гарант.
6. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.05. 2012 № 413 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего общего образования». [электронный ресурс]: ИПО «Гарант».
7. Постановление Минтруда Российской Федерации от 27.09.1996 № 1 «Об утверждении Положения о профессиональной ориентации и психологической поддержке населения Российской Федерации». [электронный ресурс]: ИПО «Гарант».
8. Барихин А.Б. Экономика и право. Энциклопедический словарь. - М.: Книжный мир, 2000.
9. Большой психологический словарь [электронный ресурс]: <https://psychological.slovaronline.com/articles/%D0%9F/page-1> (дата обращения: 24.03.2021).
10. Горожанин А.В. Кадры органов внутренних дел: современные проблемы обеспечения: Монография. Серия «Полицистика: прошлое, настоящее, будущее» / Под ред. В.П. Сальникова. СПб.: Санкт-Петербургский

- университет МВД России, Академия права, экономики и безопасности жизнедеятельности. 1999.
11. Недетский разговор с Владимиром Путиным. [электронный ресурс]: <http://www.ntv.ru/novosti/1861318> (дата обращения: 24.03.2021).
 12. Проект Омбудсмен полиции» [электронный ресурс]: <https://vk.com/ombudsment> (дата обращения: 24.03.2021).
 13. Сведения о ходе комплектования подразделений ГУ МВД России по г. Москве по состоянию на 25.12.2020.
 14. Сведения о состоянии работы с кадрами ОВД РФ за 2019 год: сборник аналитических и информационных материалов [Текст] – М.: ДГСК МВД России, 2020. – 72 с.
 15. Сведения о состоянии работы с кадрами ОВД РФ за 2016 год: сборник аналитических и информационных материалов [Текст] – М.: ДГСК МВД России, 2020. – 68 с.
 16. Современный толковый словарь русского языка. – гл. С.А. Кузнецов. – СПб.: «Норинг», М.: «РИПОЛ классик», 2008.
 17. Социологическое исследование по теме: «Оценка москвичами уровня обеспечения безопасности и работы органов правопорядка в столице». Москва, 2020.
 18. Сумина Е.А. Организационное и правовое обеспечение формирования кадров органов внутренних дел Российской Федерации. Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Москва, 2009.
 19. Что такое профориентация. [электронный ресурс]: <https://rb.ru/young/proforientacia> (дата обращения: 24.03.2021).

Carrying out professional-orientation events of internal ministry of the Russian federation (legal and organizational aspect)

Mikhail A. Myl'nikov

Adjunct,
Academy of Management
of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation,
125993, 8 Zoi i Aleksandra Kosmodemyanskikh st., Moscow, Russian Federation;
e-mail: mylnikov-m-a@mail.ru

Abstract

Taking into account the large number of areas of work and competition in the labor market, the work on vocational guidance of citizens to serve in the internal affairs bodies of the Russian Federation is relevant. It aims to help young people choose a profession. The result of the events is the self-determination of citizens and the expressed interest in the law enforcement sphere.

Purpose of the study: to analyze the current regulatory legal acts, theoretical elaboration, to propose directions for the practical application of professional orientation measures in the internal affairs bodies of the Russian Federation.

Results and key conclusions: the proposed areas of activity for the use of HR technology for vocational guidance will have a positive impact on the optimization of HR processes. The conclusions drawn are subject to further research, discussion, and normative legal consolidation.

For citation

Myl'nikov M.A. (2021) Provedenie professional'no-orientatsionnykh meropriyatii v organakh vnutrennikh del Rossiiskoi Federatsii (pravovoi i organizatsionnyi aspekt) [Carrying out professional-orientation events of internal ministry of the Russian federation (legal and organizational aspect)]. *Voprosy rossiiskogo i mezhdunarodnogo prava* [Matters of Russian and International Law], 11 (1A), pp. 20-28. DOI: 10.34670/AR.2020.12.48.003

Keywords

Personnel, personnel technologies, professional orientation, Ministry of Internal Affairs of Russia, internal affairs bodies, police.

References

1. Federal Law No. 273-FZ of 29.12.2012 (as amended on 08.12.2020) "On Education in the Russian Federation" (with amendments and additions, intro. effective from 01.01.2021). [electronic resource]:
2. Federal Law No. 58-FZ of 27.05.2003 "On the System of Public Service of the Russian Federation". (ed. from 23.05.2016) [electronic resource]: SPS "Consultant Plus.
3. Resolution of the Government of the Russian Federation No. 1259 of 6.12.2012 "On Approval of the Rules of Professional psychological selection for service in the internal affairs bodies of the Russian Federation". [electronic resource]: IPO "Garant".
4. Order of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation No. 460 of 26.06. 2020 "On Approval of the Code of Ethics and Official Conduct of Employees of the Internal Affairs Bodies of the Russian Federation". [electronic resource]: SPS "Consultant Plus.
5. Order of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation No. 50 of 01.02.2018 "On Approval of the Procedure for organizing service in the internal affairs bodies of the Russian Federation". [electronic resource]: IPO "Garant".
6. Order of the Ministry of Education and Science of the Russian Federation No. 413 of 17.05. 2012 "On approval of the Federal State Educational Standard of secondary general Education". [electronic resource]: IPO "Garant".
7. Resolution of the Ministry of Labor of the Russian Federation No. 1 of 27.09.1996 "On Approval of the Regulations on Professional orientation and Psychological Support of the population of the Russian Federation". [electronic resource]: IPO "Garant".
8. Barikhin A. B. Economics and Law. Encyclopedic dictionary. - M.: Book World, 2000.
9. Big psychological dictionary [electronic resource]: <https://psychological.slovaronline.com/articles/%D0%9F/page-1> (accessed: 24.03.2021).
10. Gorozhanin A.V. Cadres of internal affairs bodies: modern problems of provision: Monograph. Series "Politsiistika: past, present, future" / Edited by V. P. Salnikov. St. Petersburg: St. Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia, Academy of Law, Economics and Life Safety. 1999.
11. Nedetskiy conversation with Vladimir Putin. [electronic resource]: <http://www.ntv.ru/novosti/1861318> (accessed: 24.03.2021).
12. Project the Ombudsman of police" [electronic resource]: <https://vk.com/ombudsment> (date accessed: 24.03.2021).
13. Information about the progress of acquisition of the units of the MIA of Russia in Moscow as 25.12.2020.
14. Information about the status of work with personnel of the MIA of the Russian Federation for 2019: a collection of analytical and information materials [Text] / M.: DGSK of the MIA of Russia, 2020. – 72 p.
15. Data on the state of work with the personnel of the Internal Affairs Department of the Russian Federation for 2016: collection of analytical and informational materials [Text] – Moscow: DGC of the Ministry of Internal Affairs of Russia, 2020. - 68 p.
16. Modern explanatory dictionary of the Russian language. - ch. S. A. Kuznetsov. - St. Petersburg: "Noring", Moscow: "RIPOLL classic", 2008.
17. Sociological research on the topic: "The assessment of Muscovites of the level of security and the work of law enforcement agencies in the capital". Moscow, 2020.
18. Sumina E. A. Organizational and legal support for the formation of personnel of internal affairs bodies of the Russian Federation. Dissertation for the degree of Candidate of Legal Sciences. Moscow, 2009.
19. What is career guidance? [electronic resource]: <https://rb.ru/young/proforientacia> (accessed: 24.03.2021).